Comité des griefs des Forces canadiennes

Pour la période 2006-2007 à 2008-2009

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Gordon J. O'Connor, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

SECTION I – SURVOL **1**

Message de la Présidente 2
Déclaration de la direction 3
Renseignement sommaires 4
Priorités ministérielles selon le résultat stratégique 6
Plans et priorités du Ministère 7
Principaux facteurs d'influence 7

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE **10**

Analyse détaillée des activités de programme 11
Objectif stratégique : 11
Résultats escomptés 12
Stratégie de mesure du rendement 13

SECTION III – INFORMATION ADDITIONNELLE **15**

Renseignements sur l'organisation 16
Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein 17
Tableau 2 : Programme par activité 18
Tableau 3 : Poste voté et législatif indiqués dans le Budget principal 18
Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux 19

SECTION I – SURVOL

Message de la Présidente

En qualité de présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC), j'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités du Comité pour la période de 2006-2007 à 2008-2009. Le Comité est tenu, en tant qu'organisme quasi judiciaire, de rendre des comptes au Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale, mais à des fins administratives seulement.

Au cours des cinq dernières années, le Comité a fait d'importants progrès dans diverses facettes de ses activités notamment : création d'une infrastructure solide et fonctionnelle, accroissement de ses connaissances et de ses compétences et améliorations technologiques à son système de gestion de cas et à son site Web. Toutes ces réalisations contribuent non seulement à bonifier ses processus mais aussi à améliorer ses communications à l'interne et avec l'extérieur.

De plus, forts de notre expérience, nous avons entrepris une réflexion sur les forces et les faiblesses du système de règlement des griefs des Forces canadiennes dans son ensemble et les façons dont le Comité pourrait en améliorer l'efficacité et la transparence. Je sais que nous pouvons faire plus pour garantir le respect de l'intention du Parlement lorsqu'il a créé le comité et le nouveau processus de règlement des griefs, afin que ce dernier soit impartial, transparent et juste.

Le Comité doit en outre assurer la continuité et le renouvellement de son personnel hautement qualifié. Il doit entre autres accorder aux nouveaux membres et employés suffisamment de temps pour acquérir l'expérience et les compétences nécessaires, ce qui peut parfois prendre beaucoup de temps. Le Comité poursuit aussi le perfectionnement de ses pratiques de gestion, en concentrant son attention sur la mise en œuvre des dispositions de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP).

Je vois le Comité comme une organisation proactive, une organisation peut encline à se reposer sur ses lauriers mais plutôt résolue à relever les défis qui pointent à l'horizon. Nous n'avons pas encore atteint tous les objectifs énoncés dans notre vision initiale mais nous avons la confiance nécessaire pour y arriver.

Diane Laurin
Présidente

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2006-2007 à 2008-2009 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2006-2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement :*

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT ;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée du ministère figurant dans la SGRR ;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et fiables ;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées ;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans le RPP.

Nom: Diane Laurin
Titre: Présidente

Renseignement sommaires

Raison d'être du Comité – Le Comité a officiellement entrepris ses opérations le 15 juin 2000, date d'entrée en vigueur de la réglementation. C'est une entité externe et indépendante des Forces canadiennes (FC) et du ministère de la Défense nationale (MDN) qui a, selon la loi, le mandat de réviser des griefs de militaires et de communiquer ses conclusions et ses recommandations au Chef d'état-major de la Défense (CEMD).

Le CGFC a pour mandat de présenter des conclusions et des recommandations équitables, impartiales, transparentes et expéditives à l'égard des griefs déposés par les membres des Forces canadiennes, conformément à la *Loi sur la défense nationale* et en vertu de l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*. Le CGFC est chargé d'examiner des griefs concernant :

- des déductions de solde et d'indemnités,
- le retour à un grade inférieur ou la libération des Forces canadiennes;
- l'application et l'interprétation des politiques touchant l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
- la solde, les indemnités et autres prestations financières;
- le droit aux soins médicaux et dentaires.

Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang. Le CEMD peut également renvoyer tout autre grief au Comité pour examen.

Mission
Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant.

Vision
Les compétences et l'expertise du Comité en matière de traitement des griefs seront mises en valeur grâce à la qualité de ses conclusions et recommandations.
Cette vision sera réalisée lorsque :

- les principes d'intégrité et d'équité qui guident le Comité inspireront la confiance des membres des Forces canadiennes;
- les membres des Forces canadiennes seront persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale;
- les travaux du Comité auront un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribueront à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives;
- les organismes publics, au Canada et ailleurs, consulteront le Comité à propos de leur propre système de gestion et de traitement des griefs.

Un rôle unique

Le Comité est le premier et le seul organisme civil au monde à procéder à l'examen de griefs militaires. En tant que tribunal administratif, il examine des griefs avec objectivité, transparence et indépendance, avec toute l'impartialité et l'équité qu'il se doit à l'égard de tous les membres des Forces canadiennes (FC), quelque soit le grade ou le poste. Il s'assure que les droits des militaires sont dûment pris en considération tout au long du processus et que ses membres agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Enfin, il a pour objectif à long terme de contribuer à améliorer les conditions de travail des membres des FC, à renforcer leur moral et à susciter leur confiance dans l'efficacité et l'impartialité du processus amélioré d'examen des griefs.

Le Comité est un tribunal administratif civil doté de pouvoirs quasi-judiciaires. Afin d'examiner tous les renseignements pertinents à un grief, le Comité peut procéder à des auditions, citer des témoins civils ou militaires à comparaître et les obliger à témoigner oralement ou par écrit, au besoin.

Le Comité fait part de ses conclusions et de ses recommandations au CEMD et au plaignant. Ses recommandations peuvent porter sur le grief même ou sur des modifications systémiques éventuelles qui pourraient régler un problème ou une situation à l'échelle des Forces.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
6 407 000 $	6 407 000 $	6 407 000 $

Ressources humaines*

2006-2007	2007-2008	2008-2009
46	46	46

* Le nombre inclut les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

Priorités ministérielles selon le résultat stratégique

Résultat stratégique :

Les recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.

		Prévision de dépenses		
		2006-2007	2007-2008	2008-2009
Activité de programme : **Examiner les griefs des membres des Forces canadiennes transmis par le Chef d'état-major de la Défense.**				
Priorité n° 1 Rendement opérationnel	Activité permanente	3 685 000	3 685 000	3 685 000

Résultats escomptés :

- Assurer l'efficience et l'efficacité de la prestation des services à nos clients:
  - Atteindre l'état stable dans le fonctionnement du Comité et viser à terminer l'examen des griefs et à émettre les conclusions et les recommandations dans un délai de six mois à compter de la date de réception des griefs;
  - Assurer des analyses d'une égale grande qualité.
- Adopter de saines pratiques de gestion interne conformes au CRG et à la stratégie de mesure du rendement du Comité :
  - Pratiquer une planification rigoureuse des besoins en ressources humaines et financières.
  - Mettre en place un processus économique d'examen des griefs.

Priorité n° 2 Communications externes	Activité permanente	410 000	410 000	410 000

Résultats escomptés :

- Les groupes concernés reconnaissent la valeur des conclusions et des recommandations du Comité.
  - Favoriser la communication des connaissances et accroître le soutien fourni par les groupes concernés.
  - Participer aux tribunes organisées aux échelons supérieurs en appui à l'implantation d'un processus militaire de règlement des griefs plus efficient et mieux adapté.
  - Diffuser de l'information sur les répercussions et la valeur du travail du Comité.

Plans et priorités du Ministère

Principaux facteurs d'influence

Facteurs externes :

Facteurs à l'échelon opérationnel

- Les nominations, à plein temps ou à temps partiel, des membres du Comité par le gouverneur en conseil.
- Le nombre inconnu de griefs déposés par les militaires au cours d'une année.
- Les retards à un stade quelconque du processus, soit avant soit après réception du grief par le CGFC et transmission au CEMD des conclusions et des recommandations.
- La confusion qui règne en général à propos des différents intervenants du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (MDN/FC) qui étudient les mêmes dossiers ou des dossiers semblables pour les militaires, comme le Directeur général – Bureau des griefs des Forces canadiennes (DGBGFC), le Programme de gestion des conflits (PGC) et le bureau de l'Ombudsman.
- Les modifications qui ont été apportées à la *Loi sur la Défense nationale*.
- Le fait que des griefs qui ont été examinés par le Comité sont soumis à l'examen judiciaire de la Cour fédérale.

Facteurs à l'échelon ministériel

- L'examen des dépenses dans l'ensemble du gouvernement.
- Les initiatives, subventionnées ou non, de certains organismes centraux, par exemple, l'adoption récente du projet de loi C-25, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. (Comme bien de petites organisations, le Comité doit, dans l'exercice de son mandat, tenir compte des initiatives des divers organismes centraux et se conformer aux exigences de rapport; ces activités prennent du temps et consomment les maigres ressources du Comité.)

Facteurs internes :

- Les postes vacants (temps plein et temps partiel) au sein du Comité risquent d'empêcher ce dernier à examiner les griefs dans des délais raisonnables.
- L'organisation a besoin de travailleurs du savoir possédant des compétences et des habilités hautement spécialisées et est constamment confrontée au défi de recruter et de conserver les ressources tant convoitées.

Clients / groupes concernés / partenaires

- Le CEMD, qui s'appuie sur les recommandations du Comité pour rendre ses décisions;
- Le plaignant, qui est l'ultime bénéficiaire de la décision rendue par le CEMD;
- Les membres des FC;
- Le Parlement, à qui le CGFC rend compte chaque année;
- Les autres organisations qui traitent de dossiers semblables, comme la division du Directeur général - Bureau des griefs des Forces canadiennes, le bureau de l'Ombudsman, le Cabinet du juge-avocat général et le bureau de gestion des conflits du MDN;
- Les anciens membres des FC, les associations d'anciens combattants et les familles des militaires à la retraite ou en service;
- Le ministère de la Justice;
- Les autres organisations quasi judiciaires;
- Les organismes centraux du gouvernement;
- Les médias spécialisés et les leaders d'opinion militaires.

Priorité n° 1- Rendement opérationnel

Le Comité s'est fixé des objectifs ambitieux mais réalisables pour les prochaines années. Pour les réaliser, il doit accroître sa productivité et son efficience et continuer à produire des résultats. Lorsqu'il a entrepris de régler les dossiers de l'arriéré, il a dû s'assurer de ne pas prendre du retard dans ses dossiers courants. Puisque le Comité a presque rattrapé son retard, il se sent mieux placé que jamais pour apporter une contribution optimale au processus militaire général de règlement des griefs.

Le Comité poursuivra l'évaluation de ses méthodes et stratégies de recrutement à l'aide de son plan des ressources humaines. Il continuera de privilégier l'apprentissage autant pour les nouveaux employés que pour le personnel en place.

Le Comité devra aussi adapter ses pratiques en matière de RH aux dispositions de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP). Il devra plus particulièrement voir à la formation de ses gestionnaires et du personnel des RH concernant les dispositions de la nouvelle loi et offrir aux employés des séances d'information.

Le Comité s'emploiera à préserver la qualité de ses conclusions et de ses recommandations. Pour ce faire, il devra concentrer ses efforts sur les aspects suivants de ses activités :

Plans

- Renforcer son rendement en exécutant avec circonspection sa stratégie de mesure du rendement, comme il est expliqué au paragraphe sur les résultats escomptés.
- Accroître sa production afin de régulariser ses opérations et, une fois la régularité atteinte, maintenir cet état en s'assurant que les délais de règlement sont respectés, ce qui permettrait de garantir un coût acceptable par règlement.
- Amalgamer le savoir-faire du personnel en formant des équipes multidisciplinaires et intersectorielles dans le but d'assurer que chaque cas est traité avec le plus haut niveau de connaissances possible.
- Mettre en place des mécanismes rigoureux de contrôle de la qualité.

Priorité n° 1- Rendement opérationnel

- S'assurer d'améliorer constamment le processus et d'actualiser les règles de fonctionnement.
- Renforcer la saine gestion interne.
- Assurer une planification minutieuse des ressources humaines et financières.
- Offrir aux employés des occasions de formation et de perfectionnement.
- Communiquer le savoir avec les groupes concernés et les partenaires dans le processus de règlement des griefs.

Risques

- Crédibilité et pertinence du processus pour les membres des Forces canadiennes.
- Incapacité de montrer la valeur qui a été ajoutée au travail du Comité.

Priorité n° 2 – Communications avec l'extérieur

Les communications avec l'extérieur continuent d'être la priorité pour le Comité. C'est une activité essentielle qui permet au Comité d'informer les principaux groupes d'intérêts sur son rôle dans le processus de règlement des griefs et sur son évolution depuis ses débuts en 2000. Mais après cinq ans, une certaine confusion persiste à propos des rôles des différents intervenants qui traitent les mêmes dossiers ou des dossiers semblables au nom des militaires. C'est ce qui incite le Comité à entreprendre des activités, comme visiter des bases militaires, faire des exposés devant des groupes d'intérêts principaux, créer des groupes de travail et faire connaître son travail en publiant sur son site Web des résumés de cas et en distribuant un nouveau bulletin électronique. Ces activités continueront d'être au premier plan dans sa stratégie de diffusion externe.

Poursuivre l'amélioration des communications au moyen du site Web. Le Comité continuera d'examiner les initiatives d'exploitation stratégique de son site Web pour communiquer avec les groupes d'intérêts et le public et s'assurer que les premiers saisissent bien l'étendue de son pouvoir. Un répertoire de sommaires de cas qui ont été traités par le Comité, permet la recherche de décisions antérieures sur des cas individuels ou de nature systémique.

Plans

- Nous rapprocher de nos clients et des groupes concernés.
- Apprendre et partager de l'information grâce à des échanges avec les clients, partenaires et auditoirs cibles.
- Participer aux tribunes organisées aux échelons supérieurs.
- Diffuser de l'information sur les répercussions du travail du Comité.

Risques

- Combler les attentes et maintenir la crédibilité.
- Incapacité de montrer la valeur ajoutée du travail du Comité.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE

Analyse détaillée des activités de programme

Objectif stratégique :

Les recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.

Harmonisation de l'activité de programme et de résultats stratégiques de l'organisme avec les résultats du gouvernement du Canada : Organismes fédéraux contribuant à tous les résultats du Gouvernement du Canada.

Ressources financières :

(en milliers de dollars)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
3 344 $	3 344 $	3 344 $

Ressources humaines :

2006-2007	2007-2008	2008-2009
28	28	28

Nota : La contribution des Services intégrés pour cette activité de programme totalise 3 063$ et de 18 ÉTP.

Le Comité procède à l'examen objectif et transparent des griefs, en faisant preuve d'impartialité et d'équité à l'endroit de chaque membre des FC, quel que soit son grade ou son poste. Il s'assure que les droits des militaires sont respectés tout au long du processus et que les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Les conclusions et les recommandations qu'il formule sont non seulement fondées en droit, mais constituent des précédents qui peuvent contribuer au changement dans les FC.

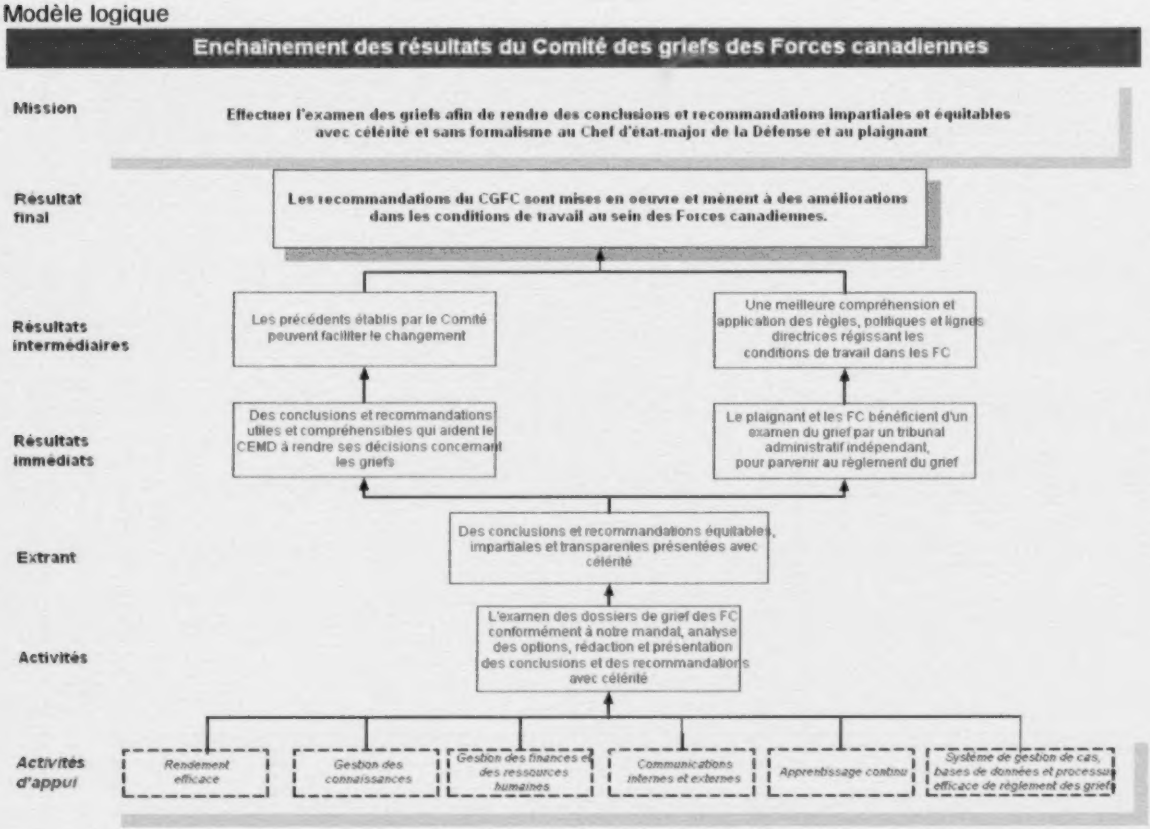
Les tribunaux administratifs comme le Comité offrent une avenue extrajudiciaire pour le règlement rapide de questions complexes et particulières. Grâce à l'indépendance du gouvernement dont ils jouissent, ces tribunaux ont des pouvoirs de prise de décisions que leur confèrent des lois habilitantes du Parlement. De tels pouvoirs permettent à chaque tribunal de déterminer l'existence et la portée des droits et des obligations dans un domaine d'expertise donné, et ces droits et obligations doivent être exercés et remplies dans l'intérêt public et conformément aux conditions particulières qui prévalent dans le secteur d'activité du tribunal.

En tant que tribunal administratif chargé d'examiner les griefs, le Comité doit voir à ce que ses recommandations soient conformes à la loi et puissent être mises en oeuvre conformément à ses lois habilitantes, les lois pertinentes en matière de droits de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés. Les tribunaux canadiens rendent aussi des décisions sur toute une gamme de sujets, et les membres du Comité doivent se tenir au courant de ces questions. Ils doivent aussi connaître les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (OAFC) et les politiques du Conseil du Trésor, auxquelles il faut parfois faire référence dans l'analyse des griefs et l'élaboration des conclusions et des recommandations.

Résultats escomptés

L'enchaînement des résultats ou le modèle logique du Comité démontre comment chacune des composantes contribue à la mission du Comité et à l'obtention du résultat final ou stratégique.

Modèle logique



Stratégie de mesure du rendement

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Extrants : Ce sont les extrants produits et les avantages qui en découlent pour le CEMD et les plaignants, c'est-à-dire des conclusions et recommandations équitables, impartiales et transparentes présentées avec célérité.	
Des conclusions et recommandations (C et R) équitables, impartiales et transparentes présentées avec célérité.	1) Les activités du CGFC relatives aux griefs sont conformes aux normes de qualité établies. 2) Les plaignants estiment que l'impartialité et la transparence ont été assurées et que les C et R sont claires et faciles à comprendre. 3) Les normes relatives à l'échéancier de la procédure de règlement des griefs du CGFC sont respectées.
Résultats immédiats : Ce sont les résultats à court terme des secteurs d'activités du Comité et leurs extrants.	
Des conclusions et des recommandations utiles et compréhensibles qui aident le CEMD à rendre ses décisions concernant les griefs.	1) Les décisions du CEMD appuient les recommandations du CGFC 2) Le CEMD juge les C et R du Comité utiles et faciles à comprendre 3) Les examens judiciaires de la cour fédérale confirment les C et R du CGFC.
Le plaignant et les FC bénéficient d'un examen du grief par un tribunal quasi-judiciaire indépendant, pour parvenir au règlement du grief.	
Résultats intermédiaires : Ce sont les résultats à plus long terme, c'est-à-dire après environ cinq ans, qui découlent des secteurs d'activités, des extrants et des résultats immédiats, et qui révèlent les progrès accomplis vers la réalisation du résultat final du CGFC.	
Les précédents établis par le Comité peuvent faciliter le changement.	Les décisions du CEMD d'examiner les questions systémiques soulevées par le CGFC demandant une évaluation supplémentaire d'une politique ou un changement en vue de l'application des règlements.
Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les FC.	Réduction du nombre de griefs de même nature.
Résultat stratégique : C'est le résultat à long terme qui découle logiquement des travaux du Comité. On prévoit qu'il faudra environ 10 ans avant de voir une preuve substantielle de ce résultat. Il est aussi à remarquer que l'obtention de ce résultat final peut dépendre d'influences extérieures aux travaux du CGFC.	
Les recommandations du CGFC sont mises en oeuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.	Les recommandations du CGFC relatives au changement des règlements, politiques ou procédures ont été mises en œuvre par les FC.

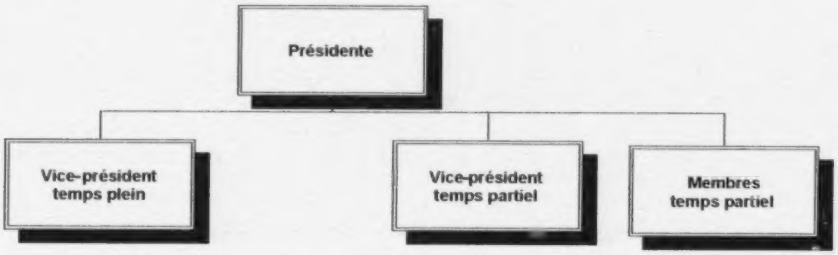
Activités d'appui : Les Services intégrés prévoient un large éventail d'activités pour appuyer les réalisations du Comité. Cette entité œuvre à améliorer constamment la prestation de services administratifs généraux opportuns et de qualité, et à promouvoir la saine gestion.

- ***Gestion du rendement et du savoir***
  - Mettre en place un processus intégré de rapport et de planification conforme au Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) et à l'architecture des activités des programmes (AAP) du Comité.
  - Diriger la mise en œuvre du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Comité.
  - Examiner les activités du Comité dans le but d'aligner les ressources sur les priorités comme cela a été annoncé dans le discours du Trône et dans les documents budgétaires du gouvernement du Canada.
  - Fournir de l'information utile aux décisions et à la gestion stratégique dans le but ultime de faciliter le perfectionnement des programmes et l'apprentissage organisationnel.
- ***Gestion des ressources financières et humaines***
  - Assurer l'administration des fonds publics, la gestion des dépenses ainsi que la gestion et le contrôle financiers.
  - Intégrer un plan de ressources humaines au processus de planification des activités du Comité en respectant le Cadre de responsabilisation de gestion en matière de dotation (CRGD) de ce dernier.
- ***Communications internes et avec l'extérieur***
  - Appuyer les communications ouvertes et productrices à l'interne avec l'aide de l'équipe de gestion.
  - Intégrer des plans de communications à court et à long termes dans le cadre de gestion du comité en fournissant aux groupes faisant affaire avec le CGFC de l'information précise, complète, objective, opportune, pertinente et explicite sur les programmes et les services du Comité.
  - S'assurer que le Comité est visible, accessible et à l'écoute des clients qu'il dessert.
- ***Apprentissage permanent***
  - Offrir des programmes d'apprentissage conformes à la politique sur l'apprentissage, la formation et le perfectionnement.
- ***Système de gestion des cas, bases de données et processus efficient de règlement des griefs***
  - Garantir, grâce à la technologie de l'Internet, la disponibilité de l'information opérationelle, ce qui comprend les documents et la correspondance relatifs aux cas examinés, dans le but d'améliorer l'efficience et la rentabilité du Comité en ce qui a trait aux activités de gestion des cas et aux précédents.

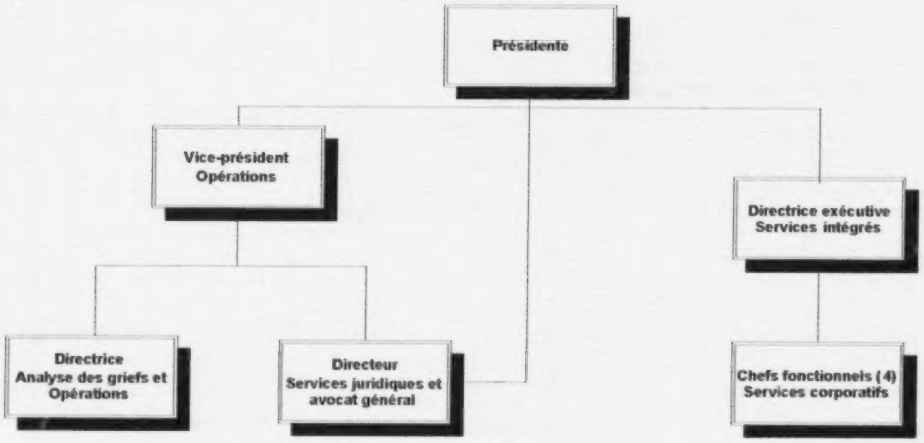
SECTION III – INFORMATION ADDITIONNELLE

Renseignements sur l'organisation

Membres du Comité



L'équipe de direction



- La présidente est, en bout de ligne, responsable du travail exécuté par les membres du Comité.
- La présidente, le vice-président et les autres membres du Comité sont principalement appuyés dans l'exercice de leurs fonctions par la directrice de l'analyse des griefs et des opérations.
- Les agents de griefs examinent chaque grief et demandent des avis juridiques lorsqu'ils effectuent leurs recherches.
- En plus de donner des avis juridiques aux agents de griefs et aux membres du Comité relativement à des dossiers de griefs, l'équipe de juristes, dirigée par le directeur des services juridiques et avocat général, donne également des avis juridiques à la présidente et au vice-président sur une vaste gamme de questions.
- La directrice exécutive est chargée de fournir des Services intégrés à l'appui des opérations, y compris les plans d'affaires stratégiques et rapports de rendement, en plus des services en matière de communications, de finances, d'administration, de technologie de l'information et de ressources humaines.

Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2005-2006	**Dépenses prévues 2006-2007**	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	3 225	**3 344**	3 344	3 344
Services intégrés	2 985	**3 063**	3 063	3 063
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	6 210	**6 407**	6 407	6 407
Total du Budget principal des dépenses	6 210	**6 407**	6 407	6 407
Rajustements :				
Mandats spéciaux de la Gouverneure Générale				
Conventions collectives	155			
Économies en approvisionnement [1]	(10)			
Report de fonds budget d'opération	100			
Insuffisances salariales	110			
Total des rajustements	355	**0**	0	0
Dépenses nettes prévues	6 565	**6 407**	6 407	6 407
Dépenses nettes prévues	6 565	**6 407**	6 407	6 407
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	228	**240**	240	240
Coût net pour le ministère	6 793	**6 647**	6 647	6 647
Équivalents temps plein	46,0	**46,0**	46,0	46,0

Les dépenses prévues pour la période 2006-2007 à 2008-2009 représentent le niveau de référence approuvé du Comité.

(1) Ce changement reflète les modifications apportées aux dépenses prévues de programme pour la période 2005-2006 par suite de la décision du CED sur les économies prévues sur les achats.

Tableau 2 : Programme par activité

(en milliers de dollars) 2006-2007				
Activité de programme	Budgétaire	Total pour le Budget principal	Rajustements (dépenses prévues non indiquées dans le Budget principal)	Total des dépenses prévues
	Fonctionnement			
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	3 344	3 344		**3 344**
Services intégrés	3 063	3 063		**3 063**
Total	**6 407**	**6 407**	**0**	**6 407**

Tableau 3 : Poste voté et législatif indiqués dans le Budget principal

(en milliers de dollars) 2006-2007			
Poste voté ou législatif	Comité des griefs des Forces canadiennes	**Budget principal actuel**	Budget précédent
15	Dépenses de fonctionnement	**5 798**	5 608
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	**609**	602
	Total pour le ministère	**6 407**	6 210

Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)	2006-2007
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (sauf les fonds renouvelables). Contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés et dépenses payées par le SCT	240
Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2007	**240**